

CASSAZIONE, Sez. Lav., Ordinanza 27 aprile 2022, n. 13207 - Pres. ESPOSITO - Rel. AMENDOLA - AIR ITALY FLEET MANAGEMENT COMPANY spa IN LIQUIDAZIONE - AIR ITALY spa IN LIQUIDAZIONE (Avv.ti C. BOURSIER NIUTTA, E. BOURSIER NIUTTA, A. ARMENTANO) c. A.L. (Avv. S. N. E. GALLEANO).

Licenziamento collettivo - Collegamento societario e unicità centro imputazione interessi - Codatorialità - Conseguenze sulla scelta dei lavoratori da licenziare.

Nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo la scelta dei lavoratori da licenziare deve essere effettuata tenendo conto della complessiva platea dei lavoratori in forza presso tutte le imprese del gruppo, laddove esista un unico centro di imputazione di interessi ().*

Svolgimento del processo

1. la Corte d'Appello di Cagliari - sezione distaccata di Sassari, con la sentenza impugnata, ha confermato la decisione di primo grado nella

(*) Il commento di Barbara Rolando, *La Cassazione ritorna ancora una volta*

parte in cui, accertata la sussistenza di un unico complesso aziendale fra Meridiana Fly spa (poi divenuta Air Italy spa) e Air Italy spa (poi divenuta Air Italy Flee Management Company spa), aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato a A.L. all'esito di una procedura di licenziamento collettivo attivata in data 8 aprile 2016 da Meridiana Fly spa, formale datrice di lavoro della ricorrente, e condannato le dette società alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro; in parziale riforma della sentenza di primo grado, la Corte territoriale ha condannato le società al pagamento di una indennità risarcitoria nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto da quantificare in separato giudizio;

2. in estrema sintesi e per quanto qui ancora interessa, la Corte di merito ha confermato la valutazione di *prime cure* circa la configurabilità di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro tra Meridiana Fly spa e Air Italy spa, con la conseguenza che la verifica degli esuberanti in relazione alla procedura collettiva attivata da Meridiana Fly dovesse essere effettuata tenendo conto della

sul tema dei licenziamenti collettivi..., segue il testo della sentenza in epigrafe.

complessiva platea e quindi anche dei lavoratori in forze alla (allora) società Air Italy spa e non solo di quelli della società formale datrice di lavoro, come in concreto avvenuto;

3. in accoglimento del relativo motivo di reclamo proposto dalle società, la Corte ha rilevato che erroneamente il giudice di prima istanza aveva quantificato l'indennità risarcitoria avuto riguardo all'ultima retribuzione globale di fatto esattamente determinata, atteso che, come da richiesta, avrebbe dovuto limitarsi ad una condanna generica, rimettendo la determinazione del *quantum* a separato giudizio; la Corte, invece, ha respinto il mezzo di impugnazione con cui le società avevano criticato la decisione del Tribunale per non aver detratto dalle 12 mensilità *aliunde perceptum* o *percipiendum*;

4. per la cassazione della sentenza hanno proposto ricorso con unico atto Air Italy spa (già Meridiana Fly) e Air Italy Fleet Management Company spa - AIFMC (già Air Italy spa, da ora AIFMC) sulla base di 4 motivi; la parte intimata ha resistito con controricorso;

5. la proposta del relatore *ex art.* 380 *bis* c.p.c. è stata comunicata alle parti, unitamente al decreto di

fissazione dell'adunanza camerale; entrambe le parti hanno comunicato memorie.

Motivi della decisione

1. i primi tre motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati: con il primo si denuncia violazione e falsa applicazione della L. n. 291 del 2004, art. 1 *bis*, come modificato dal D.L. n. 134 del 2008, art. 2, conv. in L. n. 166 del 2008, in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, criticando la sentenza impugnata per non avere adeguatamente considerato che l'origine e la causa che aveva prodotto i licenziamenti collettivi del 2016 andava individuata nella situazione aziendale così come esistente nel giugno del 2011 e, pertanto, la platea di riferimento dei soggetti da estromettere non poteva che essere cristallizzata tra coloro che all'epoca erano occupati in azienda; con il secondo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2359, 2497 e 2094 c.c. e della L. n. 223 del 1991, art. 5, nonché dell'art. 115 c.p.c., censurando la sentenza impugnata per avere ritenuto sussistente un unico centro d'imputazione di interessi tra le società convenute in giudizio, anche a

prescindere dall'esame della posizione individuale del singolo lavoratore in rapporto al suo inserimento nella complessiva struttura aziendale e dal concreto accertamento dell'uso promiscuo della sua prestazione; con il terzo motivo si deduce la violazione e/o falsa applicazione degli artt. 776 e 779 c.n. nonché del Regolamento Europeo n. 859/2008 (capo C) OPS 1.185 punto 5) e Appendice 2 dell'OPS 1.175 punti a) e b), del Regolamento Europeo n. 1008/2008, art. 2 (nn. 1, 8 e 25), art. 3 (n. 2), art. 4 punto e), del Regolamento Europeo n. 965 del 2012 - Allegato 3 Capo c.c. Sezione 1 ORO.CC.125;

2. i suddetti motivi, congiuntamente esaminabili per connessione, non possono trovare accoglimento sulla scorta di quanto già statuito da questa Corte in Cass. n. 29212 del 2021 (nonché dalle successive conf.: Cass. n. 36233 del 2021; Cass. n. 35877 del 2021; Cass. n. 35586 del 2021; Cass. n. 35585 del 2021; Cass. n. 35183 del 2021; Cass. n. 34563 del 2021; Cass. n. 34562 del 2021; Cass. n. 34561 del 2021; Cass. n. 34560 del 2021; Cass. n. 33800 del 2021; Cass. n. 33799 del 2021; Cass. n. 33798 del 2021; Cass. n. 32561 del 2021; Cass. n. 32476 del 2021; Cass. n. 32475 del 2021; Cass. n. 32474

del 2021; Cass. n. 29212 del 2021), qui da intendersi richiamate, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., e ai cui principi il Collegio ritiene di dare continuità, non ravvisando ragioni per discostarsene;

invero, la sentenza impugnata, con accertamento di fatto riservato al giudice di merito, ha ritenuto che gli elementi di collegamento fra le società avessero travalicato, per caratteristiche e finalità, le connotazioni di una mera sinergia fra consociate per sconfinare in una compenetrazione di mezzi e di attività, sintomatica della sostanziale unicità soggettiva ai fini per cui è causa; sulla base di plurimi dati probatori la Corte è pervenuta, in applicazione dei principi affermati in materia da questa S.C. (v. Cass. n. 1507 del 2021; n. 267 del 2019; n. 7704 del 2018; n. 19023 del 2017; n. 13809 del 2017; n. 26346 del 2016; n. 3482 del 2013; n. 6707 del 2004), alla qualificazione della sostanziale unicità della struttura aziendale, valorizzando la mera apparenza della pluralità di soggetti giuridici a fronte di un'unica sottostante organizzazione di impresa, intesa come unico centro decisionale (v. Cass. n. 7704 del 2018; Cass. n. 25270 del 2011; Cass. n. 5496 del 2006; Cass.

n. 4274 del 2003); questa S.C. ha ritenuto possibile concepire un'impresa unitaria anche in presenza di gruppi genuini, in condizione di codatorialità che *“presuppone l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione economica complessiva a cui appartiene il datore di lavoro formale nonché la condivisione della prestazione del medesimo, al fine di soddisfare l'interesse di gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali, anche ai fini dell'applicazione delle disposizioni in tema di licenziamento collettivo”* (Cass. n. 267 del 2019);

l'accertamento fattuale che sorregge la decisione impugnata, in merito alla compenetrazione tra le strutture aziendali formalmente facenti capo a distinte società, implica la riferibilità della prestazione di lavoro ad un soggetto sostanzialmente unitario; questo accertamento assorbe il requisito dell'uso promiscuo dell'attività dei lavoratori da parte delle due società e consente di superare il dato formale rappresentato dal titolo giuridico in base al quale i dipendenti di Meridiana Fly venivano utilizzati da Air Italy, vale a dire il distacco ed il ricorso al *job posting*, come peraltro imposto dal

principio di effettività; l'accertamento della sostanziale unitarietà della struttura imprenditoriale costituita da Meridiana Fly - Air Italy esclude inoltre che possa assumere rilevanza decisiva la verifica circa la concreta, effettiva, utilizzazione da parte di entrambe le società delle prestazioni rese dal singolo lavoratore, la cui attività deve comunque ritenersi prestata nell'interesse - indifferenziato - delle due società solo formalmente distinte;

conseguenza ineludibile della configurabilità in concreto di un unico soggetto datoriale è la necessità che la procedura collettiva attivata da Meridiana Fly coinvolgesse i lavoratori in organico non solo alla detta società ma anche alla società Air Italy, cioè tutti i lavoratori dell'unico complesso aziendale risultante dalla integrazione delle due società, non essendo ritualmente dedotti e comprovati i presupposti per la delimitazione della platea dei lavoratori da licenziare al solo organico di Meridiana Fly, per cui la Corte di merito ha valutato l'applicazione dei criteri di scelta rispetto all'intero e unitario complesso aziendale, in aderenza al consolidato orientamento di legittimità (v. tra le altre, Cass. n. 19105 del 2017; Cass. n. 18190 del 2016;

Cass. n. 203 del 2015; Cass. n. 9711 del 2011; Cass. n. 14612 del 2006);

la ricostruzione fattuale alla base del *decisum* e le conseguenze giuridiche che ne sono state tratte, in termini di necessità di estensione della platea dei lavoratori anche ai lavoratori formalmente dipendenti da Air Italy, non sono incrinata dalle doglianze intese a denunciare la violazione di normativa specifica di fonte Europea e del codice della navigazione, le cui disposizioni operano sul piano, affatto diverso, inerente ai presupposti di sicurezza della navigazione aerea, come già ritenuto dai precedenti richiamati in premessa cui si rinvia;

3. con il quarto motivo si denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 18, comma 4, S.d.L., in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, criticando la sentenza impugnata per avere quantificato l'indennità risarcitoria prevista da detta disposizione in 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, senza poter detrarre ciò che il lavoratore ha percepito o avrebbe potuto percepire *aliunde* nel periodo successivo ai 12 mesi dal licenziamento;

la censura è infondata perché va condiviso il seguente principio di diritto:

“In base alla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 42, la determinazione dell'indennità risarcitoria deve avvenire attraverso il calcolo dell'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, a titolo di aliunde perceptum o percipiendum, e, comunque, entro la misura massima corrispondente a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, senza che possa attribuirsi rilievo alla collocazione temporale della o delle attività lavorative svolte dal dipendente licenziato nel corso del periodo di estromissione; se il risultato di questo calcolo è superiore o uguale all'importo corrispondente a dodici mensilità di retribuzione, l'indennità va riconosciuta in misura pari a tale tetto massimo” (Cass. n. 3825 del 2022, cui si rinvia per ogni ulteriore aspetto);

4. conclusivamente il ricorso deve essere respinto; le spese seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo, con attribuzione all'Avv. Galleano dichiaratosi antistatario;

occorre dare atto della sussi-

stenza dei presupposti processuali di cui al D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater*, come modificato dalla L. n. 228 del 2012, art. 1, comma 17 (Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna le ricorrenti alla rifusione delle spese di che liquida in Euro 5.000,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge, con attribuzione.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater*, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per il ricorso a norma dello stesso art. 13, comma 1 *bis*, se dovuto.

Conclusione

Così deciso in Roma, nell'audienza camerale, il 21 dicembre 2021.

Depositato in Cancelleria il 27 aprile 2022.

**LA CASSAZIONE RITORNA ANCORA UNA VOLTA SUL
TEMA DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI
CONFERMANDO CHE L'AMBITO DI APPLICAZIONE
DEI CRITERI DI SCELTA DEI LAVORATORI DA LI-
CENZIARE DEVE ESSERE ESTESO A TUTTE LE SO-
Cietà DEL GRUPPO SE TRA LE STESSE VI È UN UNI-
CO CENTRO DI IMPUTAZIONE DI INTERESSI.
NOZIONE DI CODATORIALITÀ NELL'EVOLUZIONE
DELLA GIURISPRUDENZA E SUE CONSEGUENZE
SULLA TITOLARITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO E
SUI LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

Barbara Rolando

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione nella scorsa primavera è nuovamente intervenuta su un tema già esaminato in numerose pronunce emesse nel corso del 2021, tutte occasionate dall'impugnazione di un licenziamento collettivo che nel 2016 aveva interessato i dipendenti di due compagnie aeree nazionali (cfr. Cass. 29212/2021; Cass. 36233/2021; Cass. 35877/2021; Cass. 35586/2021; Cass. 35585/2021; Cass. 35183/2021; Cass. 34563/2021; Cass. 34562/2021; Cass. 34561/2021; Cass. 34560/2021, Cass. 33800/2021; Cass. 33799/2021; Cass. 33798/2021; Cass. 32561/2021; Cass. 32476/2021, Cass. 32475/2021; Cass. 32474/2021).

Orbene detta sentenza nell'allinearsi ai precedenti sopra citati, tra cui la sentenza n. 32474 del 8/11/2021 già oggetto di un approfondito articolo pubblicato su questa stessa rivista (1), ha confermato che qualora tra le società - seppure con distinta personalità giuridica - vi

(1) Cass. Civ. Sez. Lav. 8/11/2021 n. 32474 con Nota di Gabriele Moro *La Cassazione e l'imputazione dei rapporti di lavoro tra unico centro e codatorialità* in Nuovo Notiziario Giuridico n. 1/2022, sub pag. 131 e ss.

siano elementi di collegamento che travalicano le connotazioni di una mera sinergia fra consociate per sconfinare in una compenetrazione di mezzi e attività, si perviene alla qualificazione della sostanziale unicità della struttura aziendale.

Con la conseguenza che l'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare deve essere estesa a tutte le società collegate.

In sostanza la Corte ha ritenuto che la mera apparenza della pluralità di soggetti giuridici non rileva allorché vi sia un'unica sottostante organizzazione di impresa intesa come unico centro direzionale.

Sulla base di tale premessa la Corte ha precisato che è possibile concepire un'impresa unitaria anche in presenza di gruppi genuini che operano in condizione di “*codatorialità*”.

In particolare con questa precisazione la Corte ha richiamato una nozione già enucleata dalla Giurisprudenza precedente in ambito giuslavoristico, secondo la quale la “*codatorialità*” si verifica quando vi è “*l’inserimento del lavoratore nell’organizzazione economica complessiva a cui appartiene il datore di lavoro formale nonché la condivisione della prestazione del medesimo, al fine di soddisfare l’interesse di gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali, anche ai fini dell’applicazione delle disposizioni in tema di licenziamento collettivo*” (2).

Tale nozione è il risultato di un orientamento che si è formato nel tempo per contrastare il fenomeno dell’interposizione illecita di manodopera e per arginare quelle realtà intese a porre una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un’unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale.

Si è infatti verificato che in molti casi veniva frammentata l’attività societaria fra diverse aziende, pur facenti capo ad un unico centro

(2) Cass. Civ. Sez. Lav. 9/1/2019 n. 267 in Banche Dati On Line, Lavoro One, Wolters Kluwer.

direzionale e, quindi, operato uno scambio di dipendenti tra le stesse, per sottrarre un lavoratore alla responsabilità dell'effettivo utilizzatore della prestazione o per eludere gli effetti derivanti dalla normativa sulla tutela reale (applicabile alle aziende con più di 15 dipendenti) a favore della tutela obbligatoria (applicabile alle aziende che occupano fino a 15 dipendenti).

Effetti che nell'ambito della tutela reale emergono in tutta la loro evidenza quando in sede giudiziale viene ritenuto illegittimo un licenziamento, con le ben note conseguenze della reintegrazione oltre alle imputazioni di carattere economico.

Appare pertanto necessario ripercorrere brevemente questo orientamento giurisprudenziale, sviluppatosi soprattutto nell'ambito dei licenziamenti individuali e poi esteso - come nel caso di specie - anche ai licenziamenti collettivi, per meglio comprendere l'approdo cui è pervenuta la Suprema Corte con la sentenza in commento.

Secondo questa evoluzione giurisprudenziale (3) si è partiti dalla configurazione di un unico centro di interessi in presenza dei seguenti indici fattuali:

- a) unicità della struttura organizzativa e produttiva;
- b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune;
- c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune;
- d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneo in favore

(3) Cass. Civ. Sez. Lav. 31/7/2017 n. 19023; Cass. Civ. Sez. Lav. 31/5/2017 n. 13809; Cass. Civ. Sez. Lav. 20/12/2016 n. 26348; Cass. Civ. Sez. Lav. 12/2/2013 n. 3482 (tutte in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer); Tribunale Torino, decreto n. 4794 del 9/3/2017 ined.

dei vari imprenditori.

Si è tuttavia chiarito che “il collegamento economico-funzionale” tra imprese di un medesimo gruppo non comporta il venir meno dell’autonomia delle singole società dotate di distinta personalità giuridica, alle quali continuano a fare capo i rapporti di lavoro del personale in forza presso ciascuna di esse.

In particolare tale collegamento economico-funzionale non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, intercorso tra un lavoratore e una di tali società, si estendano alle altre società del gruppo, salva la possibilità di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro - anche ai fini della sussistenza o meno del requisito numerico necessario per l’applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un’unica attività fra vari soggetti e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l’esame delle singole imprese, da parte del giudice del merito (4).

In sostanza è stato escluso che il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo sia sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso tra un lavoratore e una di esse, si debbano estendere anche all’altra, a meno che non sia ravvisabile un unico centro di imputazione di interessi sulla base degli indici fattuali

(4) Cass. Civ., Sez. Lav. 6/4/2004 n. 6707 in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza emessa in sede di rinvio che aveva ritenuto che due enti, ciascuno dotato di personalità giuridica, costituissero un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro dedotto in giudizio, sulla base dello statuto di uno dei due enti, della circostanza che essi applicassero il medesimo contratto collettivo, il quale prevedeva la possibilità di trasferimento di un dipendente da un datore di lavoro all’altro, ed avessero un’unica sede e un unico servizio di portineria).

sopra riportati (5).

Ciò che è necessario affinché si producano conseguenze sulla titolarità del rapporto formalmente in capo a un soggetto anche in capo all'utilizzatore è dunque l'utilizzazione contemporanea ed indistinta della prestazione lavorativa da parte delle diverse società con la conseguenza che tutti i fruitori dell'attività devono considerarsi responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, in virtù della presunzione di solidarietà prevista dall'art. 1294 cod. civ. in caso di obbligazione con pluralità di debitori (6).

Detta Giurisprudenza nella sua evoluzione ha comunque ritenuto configurabile un'impresa unitaria, a prescindere dal carattere simulatorio del frazionamento dell'unica attività, valorizzando la mera apparenza della pluralità di soggetti giuridici a fronte di un'unica sottostante organizzazione di impresa, intesa come unico centro decisionale.

Infatti nel 2013, a seguito dell'introduzione del comma 4 *ter* all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, mutuando un concetto che ormai si era fatto strada nella dottrina commercialistica (che da tempo aveva individuato dei propri criteri in presenza dei quali era possibile superare lo schermo della personalità giuridica, in presenza di un effettivo collegamento tecnico e amministrativo tra le società nell'unicità dell'assetto proprietario e nell'utilizzo promiscuo della manodopera), è stato per la prima volta evidenziato il fenomeno della codatorialità (7) anche

(5) Cass. Civ. Sez. Lav. 9/12/2009 n. 25673 in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

(6) Cass. Civ. Sez. Lav. 28/3/2018 n. 7704, in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

(7) Recita il comma 4 *ter* dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 che disciplina il distacco: “*Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la*

nell'ambito giuslavoristico, sia pure con riferimento specifico alle sole reti di imprese e ai casi di distacco, ammettendo che il rapporto di lavoro dal lato datoriale possa avere una pluralità di soggetti.

L'ordinamento giuslavoristico si è poi progressivamente adeguato alle nuove forme di aggregazione imprenditoriale già presenti nel sistema civilistico e societario affiancando alle esigenze di tutela del lavoratore l'interesse del legislatore verso l'attività di impresa organizzata in forma complessa (8).

Di conseguenza anche la Giurisprudenza del Lavoro si è adeguata alla nuova realtà.

Al riguardo appare interessante citare una decisione che, nel ribadire il principio in base al quale, a fronte di forme di dissociazione fra la titolarità del rapporto e la destinazione effettiva della prestazione, chi utilizza la prestazione deve adempiere tutte le obbligazioni a qualsiasi titolo derivanti dal rapporto di lavoro, ha evidenziato come *“la direzione ed il coordinamento che compete alla società capogruppo, e che qualifica, ora anche in sede normativa (art. 2947 ss. cc.), il fenomeno dell'integrazione societaria, può evolversi in forme molteplici, che possono riflettere una ingerenza talmente pervasiva da annullare l'autonomia organizzativa delle singole società operative (accreditando un uso puramente strutturale o, in altri termini, puramente opportunistico della struttura di gruppo), ovvero un rilevante ma fisiologico, livello di integrazione”* (9).

In tale contesto, **da un lato**, si è sostenuto che il collegamento economico-funzionale tra imprese appartenenti ad un medesimo gruppo societario non è di per sé sufficiente a far ritenere che gli obblighi

codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”.

(8) Cfr. in tal senso: M. MOCELLA *“Gruppi e reti d'impresa, codatorialità e cessazione del rapporto di lavoro”*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza 2019*, pag. 936 e ss.

(9) Cass. Civ. Sez. Lav. 8/11/2011 n. 25270, in *Cassazione.net*.

inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, intercorso tra una di esse ed il lavoratore, debbano estendersi anche all'altra, e che, tuttavia, in presenza di una società capogruppo, formalmente estranea al rapporto di lavoro, che si comporti come effettivo *dominus*, decidendo il distacco del lavoratore presso altra società del gruppo e la data del suo licenziamento anche per ragioni organizzative, va ravvisato un fenomeno di illecita interposizione di manodopera con la conseguente imputazione del rapporto di lavoro alla capogruppo (10).

Dall'altro lato, si è sostenuto che è anche “*giuridicamente possibile concepire un'impresa unitaria che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi, il che non comporta sempre la necessità di superare lo schermo della persona giuridica, né di negare la pluralità di quei soggetti, ben potendo esistere un rapporto di lavoro che veda nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione del datore di lavoro più persone, rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro*” (11).

Ipotesi quest'ultima facilmente riconducibile nella nozione di “codatorialità”, così come ben enucleata dalla sopra richiamata sentenza n. 267/2019 (cfr. *sub* nota 2), che l'ha applicata ad un'ipotesi di licenziamento di un dipendente disposto nell'ambito di un licenziamento collettivo ritenendolo inefficace perché l'individuazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare era stata limitata a una sola realtà aziendale e non a tutte le società del gruppo.

Sentenza che è stata anche richiamata dalla Suprema Corte nella decisione in commento.

Chiarito quanto sopra, e per tornare al caso concreto sottoposto ai Giudici di legittimità nella sentenza in commento, l'accertamento di fatto svolto nella precedente fase di merito conclusa con la sentenza della Corte d'Appello di Cagliari impugnata in Cassazione, aveva fatto

(10) Cass. Civ. Sez. Lav. 21/9/2010 n. 19931, in Cassazione.net.

(11) Cass. Civ. Sez. Lav. 24/3/2003 n. 4274, in Cassazione.net.

emergere una sostanziale compenetrazione tra le strutture aziendali formalmente facenti capo a distinte società, in quanto le prestazioni dei lavoratori erano state utilizzate promiscuamente tra le due società con ricorso al distacco e al *job posting* (e cioè all'assunzione *ex novo* da una società previa risoluzione del contratto con l'altra).

La Suprema Corte sulla base di tale presupposto fattuale, come già le precedenti decisioni di merito di primo e secondo grado, è pervenuta alla qualificazione della sostanziale unicità della struttura aziendale, valorizzando la mera apparenza della pluralità di soggetti giuridici a fronte di un'unica sottostante organizzazione di impresa, intesa come unico centro decisionale in cui le società, in una fattispecie di più imprese formalmente distinte, ma con un'unica organizzazione imprenditoriale (intesa anche come unico centro decisionale) gestivano un'unica azienda costituita da un unico complesso aziendale, avevano in comune gli organi direttivi e una serie di servizi, si scambiavano i dipendenti, utilizzati indifferentemente per i vari servizi e spostati di anno in anno da una società all'altra.

Rilevata, pertanto, una fattispecie di codatorialità, la Corte ha ritenuto che i requisiti dimensionali e quantitativi prescritti dall'art. 24 della L. n. 223 del 1991, ai fini dell'applicabilità della disciplina dei licenziamenti collettivi, dovessero essere riferiti all'unico complesso aziendale costituito dalle predette imprese.

Da ciò è conseguito che il licenziamento del lavoratore effettuato senza aver esteso la scelta all'intera platea dei dipendenti in forza presso il gruppo societario è stato ritenuto illegittimo e le società condannate alla reintegrazione del medesimo nel posto di lavoro, oltre al pagamento di un'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito a titolo di *aliunde perceptum e percipiendum* nel periodo di estromissione, e, comunque, entro la misura massima corrispondente a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il principio dell'obbligo di estensione della platea dei lavoratori a tutto il complesso aziendale, con le sopra indicate conseguenze in caso di inosservanza dei criteri di scelta, è stato ribadito ancor più recentemente sempre dai giudici di legittimità confermando ormai un orientamento consolidato sulla materia (12).

Nell'apprestarsi ad attivare una procedura di licenziamento collettivo i datori di lavoro devono pertanto porre particolare attenzione all'applicazione dei criteri di scelta tenendo ben presente tale orientamento giurisprudenziale. Ciò al fine di non incorrere in una pronuncia di illegittimità delle risoluzioni dei rapporti di lavoro.

Va ricordato che in forza della normativa attualmente in vigore le conseguenze di un licenziamento illegittimo per la mancata osservanza dei criteri di scelta sono diverse a seconda della data di assunzione del lavoratore.

Infatti nelle aziende soggette alla tutela reale (che occupano più di 15 dipendenti) per i lavoratori assunti fino al 6/3/2015 si applica la disciplina di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, mentre per i lavoratori assunti dal 7/3/2015 si applicano le tutele crescenti.

Pertanto in caso di violazione dei criteri di scelta, come avvenuto nella sentenza in commento, per i lavoratori più anziani (assunti fino al 6/3/2015), si applicheranno le conseguenze di cui all'art. 18, comma 4, della L. n. 300/1970 (richiamato dall'art. 5, terzo comma, della L. n. 223/1991, così come modificato dall'art. 1, co. 46, della L. n. 92/2012) che prevede la reintegrazione nel posto di lavoro con l'attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (dedotto quanto percepito dal lavoratore nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi

(12) Cass. Civ. Sez. Lav. 15/6/2022 n. 19259 in Banche Dati On line, One Legale, Wolters Kluwer.

con diligenza ad una nuova occupazione), comunque non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il lavoratore ha comunque la facoltà di rinunciare alla reintegra e di richiedere in sua sostituzione un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto che, in tal caso, si somma all'indennità risarcitoria di cui sopra.

Per i lavoratori più giovani (assunti dal 7/3/2015) si applicheranno, invece, le disposizioni di cui al D.Lgs n. 23/2015 in materia di licenziamento collettivo illegittimo per violazione dei criteri di scelta, che, ferma restando l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, prevedono il riconoscimento al lavoratore di un'indennità risarcitoria in misura non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità (cfr. artt. 10 e 3 D.Lgs. n. 23/2015).